

持病のある社員への安全配慮をどうするか

企業には従業員の健康と安全に配慮する義務がありますが、元から持病を持つ従業員に対してはどのような配慮をすべきでしょうか。

はじめに

企業は従業員が健康・安全に働くことができるように配慮しなければなりません。例えば長時間残業で過重労働にならないように注意したり、労災事故を防ぐために作業環境を整えたりすることがそれにあたりますが、業務に因果関係のない持病を元からもつ従業員に対してはどのような安全配慮をすべきでしょうか。以下、持病のある従業員への労務管理上の注意点と、配慮の方法について解説します。

当事者の義務

企業が労働者の安全に配慮する義務を迫る一方で、労働者も企業に対して「安全確保に協力する義務」を負っています。具体的には、**健康異常の申告**や、**健康管理措置への協力義務**などを負います。この点から考えると、たとえ業務に関係のない原因で発症した持病であっても、健康管理上必要な措置に従業員は協力しなければなりません。一方で企業の安全配慮義務は「病気になることを防ぐ」だけでなく、「**病気の悪化を防ぐ**」ことも含まれるため、持病の悪化防止についても気をつけなければなりません。

では、具体的な持病への配慮としてどのようなものがあるでしょうか。

持病への配慮 1: 個人情報保護

持病の内容によってはプライバシー保護の必要性が高いものがあります。面談を行う時など、労務管理上必要な範囲を超えて他者に知られることのないよう注意しましょう。

持病への配慮 2: 面談

面談の場を設けて労働者の持病の状態確認と、業務負荷が適正であるかを検討することは大切な配慮です。本人の自覚症状のほか、直属の上司の意見や主治医の意見も

聴取しましょう。

持病への配慮 3: 労働時間の制限

脳疾患・心臓疾患は長時間労働との因果関係が強いとされています。当該疾患がある場合、長時間労働にならないように特に注意が必要です。同様に腰痛などの慢性疾患を持つ従業員についても長時間作業が負担となることがあります。

持病への配慮 4: 適正業務への配置 (配置転換)

持病の状況に応じて、精神的、身体的に軽微な業務に転換させることも安全配慮の一つでしょう。従業員から配置転換についての訴えがなかったとしても、企業が適正業務への配置の対応を怠った場合には安全配慮義務違反になることがあります。精神疾患をもっている場合には、新規プロジェクトなど精神的負担の大きい業務は避けた方が良いかもしれません。

持病への配慮 5: セカンドオピニオンの聴取

主治医の診断書だけで持病にまつわる安全配慮の判定をできない場合には、会社が指定する医師に受診させてセカンドオピニオン情報を収集することも可能です。会社は就業規則などに定めることにより主治医以外の受診を命じることができます。

持病を原因に解雇することはできるか

持病の状態が正常な勤務に耐えられないと判断できるときには、最終的には退職勧奨や解雇の取り扱いも可能となります。ただし、企業には安全配慮義務と同じく「**解雇回避努力義務**」もあるため、前述の配慮や休職命令などの手順を経た上でそれでも状況が改善しない時の手段と考えましょう。